

本書き起こしは英語版の書き起こしの日本語翻訳であり、配信動画内の同時通訳とは内容が異なる可能性があります。

株式会社リクルートホールディングス

Webinar: Indeed Hiring Lab - Labor Market Insights

2023年12月15日

沈: 皆さんおはようございます。リクルートホールディングス「Webinar: Indeed Hiring Lab - Labor Market Insights -」によろそお越しいただきました。IR/PRのグループマネジャーを務めております沈みずほと申します。一緒におりますのが、Indeed Hiring LabのチーフエコノミストであるSvenja Gudellです。

Svenja: 本日はありがとうございます。

沈: 本日はまずSvenjaから最近のマクロ経済労働市場について30分プレゼンテーションを頂き、その後セルサイドのアナリストの方からQAを承りたいと思います。ちなみにIndeed Hiring LabはIndeedから独立した組織として運営されているため、事業の実績や見通しについて語ることはありません。

むしろ本日は、我々が保有する膨大なデータから得られた洞察についてお話しします。従って、ご質問も一般的なマクロのトレンドや見通しに限り、業績などの質問はお控えください。

それではご紹介しします、Svenja Gudellです。Svenjaさん、画面を共有していただけますか。

Slide1

Svenja: はい、皆さん見えますか。本日は、ご参加いただきましてありがとうございます。皆さんにお話できることを大変嬉しく思っております。日本はかなり早朝だとも伺っております。

自己紹介から始めさせて頂きたいと思います。Indeedでチーフエコノミストを務めております。Indeed Hiring Labに属してからあと数日で丸二年になるのですが、その前はZillowのチーフエコノミストを務めており、ハウジングの領域に関する労働市場を見ておりました。

そしてさらにその前は、ニューヨークのFRBに勤めておりました。そこではリサーチの部門におりまして、訴訟に関するコンサルティングも部分的に行っておりました。労働市場、そして一般的な経済ということで、俯瞰的に見ていきたいと思います。本日はスライドをご紹介しながら、いろいろな角度から労働市場を見ていきたいと思います。

さて、まずはアメリカの労働市場から入り、さらにグローバルな視点ということで他の市場の動向も見ていきたいと思います。

Slide2

まず、私はIndeed Hiring Labのリードを務めており、Indeed Hiring LabはIndeedにおける経済のリサーチチームです。もしご関心があれば、ぜひhiringlab.orgにアクセスしてみてください。様々な最近のリサーチ、8つの国をカバーしておりますので、リサーチがたくさんアップされております。左下に国の名前が書いてあります。

そして何よりも我々のデータを提供しておりますので、例えば求人指数ですとかも提供しておりますし、あるいは賃金のトラッカーなども定期的にリリースしておりますので、ご興味ありましたらデータを取得、そしてご活用頂ければと思います。

Slide3

さて、本題に入っていきたいと思いますが、まず主要なポイントから入っていきたいと思います。この1時間一緒に過ごして頂く中で、最も重要な点は何かということになりますと、この6つになるかと思います。まず新規採用の需要、こちらの方はどんどん緩んできております。ただ全体的にまだ堅調であります。また求人も堅調です。一部、かなり大幅に減少したというところもあります。一方で、堅調なところもありますので、おそらくここでのポイントといたしましては、しっかりと平均ではなくて内訳を見ていく必要があります。長期的には構造的な要素から労働参加率は下がると思います。

しかしながら周期的な強さがありますので、働き盛りの労働者を引き込んでいくということになります。最近労働市場においては人の流入が続いております。ただ短期的にはタイトな状態が続くかと思っております。そして大量退職時代というのはもう終焉いたしました。

また、労働者ですけれども、かつての水準で退職はしておりません。賃金ですけれども、こちらの方は失速してきております。経済がインフレによって下がってきているわけなんですけれども、賃金が減少するとインフレが下がるということで、これは経済の仕組みになっております。そのためアメリカのソフトランディングというのは可能性としてはあります。いろいろな兆しが出ておりますけれども、失業率は低水準にとどまる必要があります。

そして最後ですけれども、Indeed Hiring LabにおいてはAIに関する広範なリサーチ、そしてさらに生成AIの分野に関するリサーチを行っております。このテクノロジーは、雇用に対しても職に対してもかなり大きく影響してくるだろうと考えています。

Slide4

具体的なテーマに入っていきたいと思いますが、新たな労働者の需要があります。

Slide5

我々の一つの見方としてご覧いただきたいと思いますが、こちらは、アメリカにおいて、1失業者当たりの求人数は、1.3件、つまり1人当たり1.3件の職があることを示しており、まだまだ売り手市場はタイトということになります。

コロナ前は1.2件であり、ほぼコロナ前に戻ったのかなということが考えられ、これは比較的タイトな市場が続いているということになります。つまり、例えば2019年-2020年の期間においてコロナに入っていく中で、その当時は非常にタイトな水準であり、またそこに水準が戻ったということになります。

Slide6

そして全体的な需要については、求人数がどんどん落ち着いてきています。ご覧いただいているのはIndeedのJob Posting Indexです。

青が全体の数、そして2020年の2月から示しており、ピンクが新規の求人です。こちらの方も2020年の2月に遡りますが、コロナのショックがあってそこから徐々に回復基調に戻って2022年前半にピークを迎えてからは徐々に失速しているというような状態です。

ただ、この青については125くらいです。つまり、コロナ前よりも25%その指数が高いという水準になり、まだまだ労働に対する需要は強く、堅調であることがわかります。

Slide7

さて、内訳を見ることが必要だと申し上げましたが、セクターによって反応が違うということで、今はアメリカの数字でありますけれどもいわゆる従来のオフィスワーク系の仕事です。

青がBanking・Finance、ピンクが人事、黄色がマーケティング、緑がソフトウェア開発ということで、ソフトウェア開発についてこの後取り上げて説明していきたいと思いますけれども、特にここ1年以上ですね、やたらとニュースで見聞きました。

このテック・セクターの求人は、2022年にかかなり上がって、そしてコロナ終焉と共に急激に下がってきました。現在の需要については、コロナ前まで戻ってきているということになります。

おそらく、人事系も似たような軌道を描いており、上がって下がってという形で採用している人数が少ないと、もちろんそれをサポートする人員も少なくて済むということになります。やはりそれによって求人数が下がっております。

Slide8

一方で、アメリカの求人は、いわゆる対面のセクターにおいては順調です。例えば青が保育、ピンクが食品サービス、黄色が介護、緑が小売なわけなんですけれども、特にヘルスケアを提供するようなサービスについては、やはりピークがあって、そしてそれ以降は比較的、同じ状態が続いております。

ということでかなり堅調な需要が見られ、これは賃金にも反映されていきます。やはりこの賃金の上昇もセクターごとによって異なります。この対面、事務系という形でこの違いをご覧くださいました。一方で今後については、我々はGlassdoorとともに調査を去年末に行いました。そして長期的な見通しはどうかということで、世界経済と照らし合わせながら見たわけなんですけれども、労働市場はタイトで特にヘルスケアは需要も高く、やはり労働者が高齢化していく中で、高止まりするだろうと。また年代別については、ヘルスケアと医療、これは当然のことながら単純に高齢者が増えていくということでケアが必要で高止まりをする見通しをしています。

Slide9

さてインデックスについて、このIndeedのJob Posting Indexということで、かなり粒度の細かい国別でもトラッキングし、そこで時々ベンチマーキングを行っています。ベンチマークをする際には、いわゆる公式なデータ、政府が出しているような数字とベンチマークをします。アメリカにおいてはJOLTS、こちら求人労働移動調査でありますけれども、12月の頭に10月の数字が出まして、このインデックス化をしていく中で、ほぼ同じような軌道を描いているということがわかります。

そして毎回新しいデータが公表されるたびに、近づくようになってきており、ピンクがこのJOLTSなんですけれども、ちょっとIndeedよりも変動している感はありますが、我々のIndeed、こちらはもう何百万とといったような形でタイムリーに数字を追っておりますので、やはりJOLTSのこの定期的に行っていく公表されている数字と比べますとなだらかだと思えます。

Slide10

それでは労働供給量の点について、そして労働の定着の観点について、入っていきたいと思います。

Slide11

こちらは労働参加率ということで特に働き盛り、つまり25歳から54歳の方々の参加率を意味します。朗報としては、コロナのショックがあり、そのときには離職した人が多かったわけなんですけれども、今はコロナ前に近い水準まで戻ってきています。これは1年前と比べてもかなり高い水準ということになります。また高齢化が労働者参加率に影響を与えています。

Slide12

この数値の上昇理由としては、もちろんグループによって差はありますが、例えば障害者は、特にリモートワークが可能になって参加率が上がったという傾向もあります。これはプラスの要素であり、女性についても同様で、やはりコロナ初期は子供のケアが必要だったということで中々家から出られなかったが、リモートワークを通じて在宅でまた復活することができた。

Slide13

そしてさらに5人に1人の外国生まれの労働者ですね。かなり労働力の中でも大部分を占めるようになっていきます。この成長というのはここ2年間で移民が減少して、また再び増えてきたことで上昇が見られています。

Slide14

これによって、このまさに中央に我々はいるわけなんです。これは労働参加率で、青がBLS(Bureau of Labor Statistics)のデータです。そしてピンクの方は、議会予算局からの見通しということになります。ご覧いただけますように、このサイクルがいよいよ終わるのかなと、そして間もなくすると労働参加率が下がっていくということになります。一般的にこの高齢化が進んでいく中で、やはり長期的な構造的な影響が出てきます。

これはアメリカに限ったことではなく、他の国でも同じような現象が発生し、人口動態の変化が起きることによって労働市場の変化がアメリカのようになると考えられます。

Slide15

また、アメリカの離職率について強調しておきたいと思います。これはパンデミック前の水準になっており、アメリカの労働者の離職に対する振る舞いがどう変化しているのか、この点について興味深いのは、労働市場での離職率が減っている一方で、よく聞かれるのが、一般的に転職する人が多いのになぜ離職率が下がるのか。なぜ求職者が1年前より増えているのか。それは労働参加率によってもたらされるからです。

しかし、現在の仕事を辞めようという人たちの数はそれよりも少なくなっています。つまり多くの人たちが労働に参加しているが、新しい仕事を探そうという人たちは下がっていると。労働参加率が安定的に伸びている中で、新しく参加してくる人も減っているということは、いろいろな要素によって離職率が下がっていると考えられ、大きな理由は、こちらの緑に見える要素、キャッシュのボーナス、または、賃金の上昇が関係してきます。

これらは1年ほど前にありましたが、それがなくなってきていると。賃金の上昇率が下がってきていると、つまりは、より大きな賃金の上昇が転職によって得られるということは当然ではなくなってきています。

Slide16

次に、賃金の上昇率についてお話ししたいと思います。需要と供給を見ていく中で賃金の上昇率を見ていくと、理にかなった内容になっているかと思えます。

Slide17

賃金の上昇は大幅に減速しています。ここでは絶対的な賃金を指しているわけではありません。これは特別な動きではありませんが、伸び率自体は減速しています。ほぼ10%の年の成長率だったものが前年比で今4%になっています。つまりかなりの減速と言えます。しかし、より多くの供給が市場にあり、そして労働者に対する需要が下がっているというところから、これは妥当な数字だと言えます。

Slide18

Indeedの求人指数と同様ですが、それぞれのシリーズの数値を米国のポスト賃金についても見ています。ピンクの部分が賃金トラッカーですが、アトランタのFedの賃金上昇率のトラッカーよりも6ヶ月先行しており、転職者の賃金上昇を見ています。例えば、看護師がある程度の賃金を得ていて転職したことであったり、または放射線の技術者などの賃金上昇はどうなっているのか、といったことをトラッキングしています。

私達は仕事は同一のものとして、例えばデータサイエンティストであればデータサイエンティストとして、看護師であれば看護師ということで、職業ベースで見えています。そしてポスト上の賃金上昇で実際の転職者の賃金上昇がどうなっているのかと、どのような変化になっているのか。そして最終的に、どれだけの賃金上昇を転職した場合に得られたのか、という数字になっています。非常にユニークな指標になっています。

Slide19

いろんなパズルを組み合わせていくと、Indeedの賃金トラッカーが青色に、そしてピンクがインフラということがわかります。そして賃金上昇率は物価上昇率を上回っていることがわかります。ある一定期間、購買率が下がっていたということがありました。

インフレの上昇が賃金の上昇率を上回っている期間がありました。しかし今の時点で、賃金の上昇率は、物価の上昇率をやや上回っています。そして私達がトラッキングをしています。その数字自体は下がっています。そしてインフレ側としても、エコノミストでもインフレ率がかなり大幅に減速しているということは驚きだと思います。

世界の中央銀行も様子を見ていて、アメリカでも2%のインフレ率をターゲットと設定しています。そしてFed側としても、インフレを下げて、そして失業率がピークを迎えないようにしようとしています。

Slide20

そしてIndeedでユニークな部分としては、長期的に賃金のトラッカーも見ていますが、他にも測定が容易でない報酬をトラッキングしています。例えばピンクでトラッキングしているのが、ボーナスの形での契約金です。インデックスとしてトラッキングして比較をしています。

ボーナスの形での契約金も少し下がっているけれどもフラットになりつつあります。そして賃金の上昇率が大幅に減速している中で、ボーナスの形での契約金についてはフラットになっています。そして契約金が得られる職業というのも様々ありますが、ヘルスケア、特に看護師の領域ではボーナスの形での契約金が使われています。

看護師の求人数を見ているとまだまだ厳しい市場になっています。従って、特に看護師の分野ではこのような契約金が重要視されているということがわかります。そしてもう1つ、そのデータを見ながら情報を見ていきたいと思います。

Slide21

これらの情報を全て合わせて、どのようなソフトランディングが可能なのか。

Slide22

2023年を見てきて、そして2024年が始まるという中で、どれだけ消費が強くとどまっているのか、そして維持されているのかということは、個人的にもとても重要なことだと思っています。

コロナ禍で、私達はサービスへの消費を止め、物への消費に切り替えました。大幅な上昇がありました。サービス利用のかわりに、トレッドミル、パン焼き器、スタンディングデスクなどを購入するというのがコロナ中にありました。しかし、それが大きく減ることはなく、そこにサービスが追加されました。

ある程度の金額が消費されています。そして経済、労働市場の中で商品そしてサービスによってオファーが提供されているということがわかります。

Slide23

私達が注視している点の1つが、消費とともに、ポストिंगが下がって、そして、多くの人を採用するのではなくて、大規模なレイオフがあまりないということです。技術側、そして一部の小規模なセクターで現在レイオフが発生していますが、これまでの経緯を見ていると、歴史的な数字としては非常に低水準になっており、コロナ前と比べても低水準になっています。

そこでソフトランディングが可能になってくると思います。レイオフによって、そして人々が離職するというのを低く抑えていきたいという意図があります。

Slide24

そして最後のソフトランディングのパズルのピース、インフレ率が今後どうなるのか、

また、こちらのインフレのチャートに出っていますが、CPI(Consumer Price Index)、そしてPCE(Personal Consumption Expenditures) 両方とも大幅に下がっています。

今のターゲットに近くなっています。そしてFedの方でも、利上げはせず、現状維持をしています。今年中にも利下げに踏み切るだろうということで、株式市場についてもメリットがあると思います。

Slide25

そしてグローバルのトレンドもぜひ見ておきたいと思います。

Slide26

アメリカについては求人トレンドを見てきましたが、同じようなトレンドがオーストラリア、カナダ、ドイツ、イギリス、そしてアメリカでも見られています。そしてどの国も、全体的な振る舞いは同じになっています。

ピークを迎えて、そして2021年の初めにピークがあってそこから需要が減速しています。しかし、どの国も、パンデミック前の水準を上回っています。

Slide27

アメリカも同様です。そしてビジネスのセンチメント、そして経済のセンチメントを見ていくと、人々が全体的な経済や将来の見通しについてはあまり良いセンチメントは持っていないことがわかります。

しかし、労働市場や自分の仕事については問題ないと感じています。そして特にインフレ率はイギリスなどでは高くなっています。アメリカがユニークというわけではなく、こちらにも注意が必要になります。そして

Slide28

もう1つデータポイントとして重要なのが、採用の難しさが今も残っているということです。

需要が下がっている中でいろいろな国を見ても、企業は労働不足を報告しています。そして製造のレベルまで制約しており、これはパンデミック前のレベルになっています。

Slide29

これらを踏まえて見ていくと、賃金も見えてきます。アメリカの数字は黄色になっています。そしてヨーロッパ圏も同じような数字になっています。しかし賃金の伸びはさらに鈍化し、3.7%になっています。イギリスについては、異常値かもしれません。生活費も危機的な状況になっていますが、改善しています。

そして賃金も上がっていると、Brexitやまた新しい移民法などの影響もあるかもしれません。

Slide30

新しい移民法について触れておきたいと思いますが、私達のIndeedのデータを使ってみますと、誰が国の外で仕事を探しているのかがわかります。

全体の検索に対する外国での求職情報がわかります。そしてバランスが今戻ってきています。いろいろな指標スケールがありますが、オーストラリアやカナダでは、その国に入って来ようという人が多い。アメリカはフラットな状態になっています。

イギリスも上昇しています。EUについても、より多くの検索件数が出てきています。他の国からの検索が増えています。日本はかなりフラットな状態になっています。もちろんこれは移民の政策とも関連してきます。

Slide31

日本についてですが、やや厄介な状況に状態になると思います。日本の人口は今後も減少していきます。さらに高齢化も進みます。将来的には2020年から2070年までのトレンドをこちらに出しています。高齢者の数字はほぼ変わらず安定しています。

ピンクの部分ですね。しかし全体的な人口は減少していきます。つまり高齢者の比率が高まっていきます。ブライムエイジ、次の参加率、つまり50歳から64歳の参加率も減っていきますので、高齢化によって、いろいろなインパクトが労働市場にもたらされると、そしてそのようなインパクトが既に出てきているといえます。

Slide32

このインパクトがこれらの数字からも読み取ることができます。

高齢者、これらシニアの雇用者は増加しています。特にこの黄色の部分が、10%の閾値を超えています。つまり75歳以上の人たちの大多数がまだ仕事をしている状態にあり、シニアの雇用トレンドが伸びていることがわかります。

アメリカはそのレベルまでまだ達していません。しかしアメリカの人口も高齢化していく中でこれら数字が、上昇すると見込んでいます。

Slide33

さて、日本の最後のスライドをご覧くださいと思います。日本の労働市場において、Indeed側からの観点ですが、転職のポテンシャルが増えています。

ピンクが実際の転職者、青が求職者ですが、転職を考えている人が数年上昇傾向にあるということで、おそらくこの雇用市場においても流動性が高まってきていると言えると思います。

Slide34

さて、最後のセクションに入っていきたいと思います。生成AIについてです。生成AIといえばもう誰もが口にしております。

Slide35

新しい情報ということで、特に我々にとっても非常に関心が高いテーマであるわけなのですが、この生成AIは、特に生産性を上げたり強化したりということが可能なテクノロジーであります。従って、高齢化が進む中において、おそらくこのテクノロジーがより生産性の高い労働者を補う上で、潜在的な支援となる可能性があります。実際この求人数の中で、生成AIに関連した職で採用されている人たちはどのぐらいいるのか、そしてさらに生成AIを使えるようなスキルを持った就職というのはどれだけあるのかということで、Chat GPTなのか、あるいはデータサイエンティストをアルゴリズムを使ってLMに取り込んだりというような様々な職が考えられるわけなのですが、それが今Hockey stickのようにいきなり急激に上昇しています。

各国において、この生成AIに関連した職が拡大しています。ただ騙されないでください。Y軸、確かにこれは伸びているのですが、1%未満の数字を示しております。ですからかなり限られています。インパクトは労働市場全体と比較しますと本当に小さいのですがこれからどうなるかはわかりません。

Slide36

おそらく影響が大きくなると思われるのですが、では具体的にどういう職が影響を受けるのかということで2段階に分けました。

まず第1段階においては、この生成AIがそれぞれのスキルにおいてどれだけの能力を発揮するのかということで、いわゆる普通だったり、優秀だったりという形で4段階に分けました。そしてスキルから職に展開して、かなりのデータを我々は見えてきて、もちろん、どんな職でも一連のスキルなわけで、それぞれの職、どれだけ生成AIに影響を及ぼすのか、もちろんこれは生成AIがどれだけ優秀なのかということによります。

Slide37

最もエクスポージャーが高く影響が大きいという職は20%でした。つまり80%のスキルで、その職の80%のスキルで良い、優秀という評価だった。というものを選びました。

そうするといわゆる職のうち20%がそれに該当した、それ以外はやはり生成AIが適切なスキルを持っていない、あるいはあまりそのスキルが長けていないということです。

あるいは、それらのスキルで構成されていない職なわけです。ということで、職のうち5件に1件は影響が大きいわけなのですが、それ以外はそれほど影響が大きくないということです。

Slide38

国別で見えていきますと、先ほどご覧いただいたのはアメリカです。オーストラリア、カナダ、ドイツ、イギリスをご覧いただいております。やはり最も影響が大きいということで、ドイツは29%になっております。ただ、やはり全体的な流れは似ているようです。

Slide39

またアメリカに戻ります。実際、いろいろなセクターにおいてはどうかなのかということで職を並べてみました。例えばドライバー、ウェルネス、ヘルスケア、介護、保育、こういったところがやはり、大きくAIには影響されないだろうと。少なくとも現在の生成AIにおいては影響はそれほど大きくないということで、これらの職に求められるスキルに関しては生成AIは長けていないわけです。

一方でITのオペレーションですとかソフトウェア開発、数学ですとか情報設計、ドキュメンテーション。こちらの職種というのはかなり生成AIによって影響を受けるだろうとされている分類になります。ということで、自動化とちょっと逆転しているような状態にも見えるかもしれません。

これが最後のスライドになります。この後は質問を受けてまいりたいと思います。サイト上にも例えばAIを取り上げた様々なリサーチもありますので、もちろんプレゼンの内容でも結構です。どんな質問でも結構ですのでよろしくお願いいたします。

沈: はい。Svenjaさん、ありがとうございました、Q&Aに入ります。では挙手ボタンをZoomの方で押していただければご質問をお受けします。質問1つ、そしてフォローアップの質問1件を受け付けます。

挙手が上がる前に私の方からまずご質問させていただきたいと思います。

投資家の皆さんにとってはたくさんの方がこちらにあり、またIndeedのデータも見ていると思いますが、何か統計データやマクロのデータで先行の指標として見ているものはありますか。またJOLTSの数字もスライドにありました。

JOLTSのデータがギザギザしている中で、私達のデータはより安定している、といった質問をよくいただくので聞かせてください。

Svenja: 素晴らしい質問ありがとうございます。まず1つ目の方からお答えします。どんなデータを対象にしているのか。今説明したデータは私達が定期的に見ている数値データになります。通常のアメリカーでのチャートブックもありますし、通常チャートブックではないですが、他の国でもいろいろなインジケーターなどを見えています。特に私達にとって重要なものは何かとなる、Job Posting Indexは、ナウキャストのような情報が得られます。まず、JOLTSの数字の現在版がありますし、需要を見ることもできます。

また賃金も密にフォローしています。また今レイオフの数値もよく見えています。この数字によって、いろいろなソフトランディングの可能性がアメリカで見えてくると思っており、こういった内容を見えています。長期的には移民のデータなどを見えています。

なので、どういった質問に答えようとしているのかによって変わります。なるべく幅広いデータを見ながら、私達の洞察を得ていこうとしています。今申し上げた内容が、非常に良いデータになると思います。JOLTSについては、もちろんデータが出たらすぐに見えています。定期的なコメンタリーもエコノミストやバンカーなどからも出ていますので、即座にデータが出たら、私達も回答を新しいデータに対して出しています。そして、労働市場にとってどういった意味があるのか、また私達の見解なども出しています。ぜひ、そ

ういった内容をご覧になりたい方は、コメンタリーを毎回毎月リリース後に出していますのでご覧ください。

沈: そしてまだ、質問の手が挙がっていないようですので、ではもう少し最新のチームのレポートについてお話しいただければと思います。

Svenja: 今年、私達の方では、採用動向レポートでアメリカそして他の国も対象にしました。他にもまだこれから新年に向けてリリースするものもあります。内容は、来年のトレンドが何になるのか、私達がウォッチしているものを入れていきます。

他にも、私達が緊密に見ている内容もあります。これまで、私達が昨年、また昨年末に行ったGlassdoorとIndeed共同のレポートにおいて、長期的なトレンドを組み合わせたレポートも作りました。興味深い内容もあり、また、それらのトレンドはまだ残っています。

しかし今回のレポートでは、何が2024年に起こるのか、短期的なサイクルの中で何が起こるのか、そして大きなものとしては、賃金がどうなってるのか、ソフトランディングはどうか、インフラはどうか、いくつか今日話したようなテーマについてもこのレポートから来ているものもあります。ぜひ、プレゼンテーションに合わせてこちらのレポートもご覧いただければと思います。

私達が見ているデータで、どこを見ておくべきなのかによって、今後の方向性も見えてくるものになっています。ある意味、市場が標準化しています。パンデミックのショックがあって、そしてそこから急上昇して最高値に行って、また低下しているという中で、基盤の構造的なインパクトはまだ目に見える状況にあります。

そして労働の需要はピークよりもかなり下がっています。けれど、まだ厳しい状況でパンデミック前の水準を上回っていますので、長期的なトレンドを見ながら、どれだけの落ち着きが必要側で今後起きてくるのか、どれだけ迅速に賃金下がっていくのか、また、2024年春はパンデミック前のペースになるのか、インフレは思ったよりも早く下がっているけれどもどんな動きがあるのか。そして大きなものとしてはレイオフを見えています。

なるべく低い数値にしてソフトランディングを可能にする場合、インフレを下げて、そして経済を抑え、そして将来的な求人を増やして、または大規模なレイオフがないようにする必要がありますので、このようなものを見えています。また、生成AIについて見ている国もありますし、何が起きているのか、また移民の問題も大きく見えています。そしてそれらは供給において何が起きているのかを見る要素になっています。

沈: はい、ありがとうございます。では先ほどスライドで、セクターによってソフトウェアエンジニアリングなどが求人においてかなり大幅に減少しているが、平均的な数字はコロナ前の水準ということだったわけですが、ほとんどは正常化しているということですね。

コロナは少し特別だったので、ただ、この生成AIやChat GPTなど、Hockey stick状になっているグラフを見せていただきましたけれども、それに何か関連した部分というのはありますか。

Svenja: 素晴らしい質問をいただきました。一言で言うと、答えはノーです。

まだ完全なるインパクトというものは、見えていないということです。もう少しかみ砕いてお話をさせていただきます。一般的によく聞かれるのは、この新しいテクノロジーは労働市場に影響がありますか、ということです。ただ、まだ判断するのは時期尚早だと思います。

というのは、完全なる生産性のインパクトを見るというのは、まだ時間がかかるわけです。例えばこのテクノロジーを使えば、生産性が上がる。そうしたら採用をする人数は減らせる、ということで、それが求人に反映しているかということになりますので、そういう意味でまだ時期尚早なわけです。まだそのテクノロジーを使いこなせてない、そして実際のユースケースにも100%適用されていない、ということで、まだ早いわけなんですけれども、とは言っても慎重に見てモニタリングをしております。

実際このこれらのセクターで何が起きているのか。例えば、Chat GPTというのはもしかしたら、コピーエディターのタスクには使えるのではないかと思います。カテゴリでみると、コピーエディターというのは一般的に減少しているわけですね。

コロナ禍は高かったわけですが、他のマーケティングの市場も全体的に下がってきています。ということで、これはAIによる影響なのか、あるいは一般的な経済的な要因から下がってきているのか、それを見極める必要があります。オーバーインデックス、アンダーインデックスという形でトレンドに対して照らし合わせながらモニタリングをしております。

ただ、申し上げたように時期尚早である。さらに、長期的にはやはり生産性が上がったとしても、本当にそれイコール採用を減らすのか、というところにはならないかもしれません。人件費は下がってきた、テクノロジーのおかげで助かった、でも対人という観点では、別の意味で良い作用をもたらすのかもしれない。

ということで、セクターの中には、生産性が上がったからと言って必ずしもその雇用数が下がった、という現象はこれまでもそれほどなかったわけです。

テック系はそうだと思います。どんどん雇用数が増えてきました。でも全体的に、確実にコンピュータの台頭であったり、それ以外の技術が導入されて、当然のことながら生産性は上がっているわけです。にもかかわらず雇用数は増えてきます。例えばデータを収集してそれを分析している、ということで生産性を上げてくれるテクノロジーはたくさんあったのです。けれども、それがそのまま採用人数に影響しているか、というところではないわけです。

沈: ありがとうございます。最後の質問なんですけれども、AIについてのレポートを公開されたということで、インパクトが高中低にわかれておりました。どうやってこのインパクトを測ったんですか。

Svenja: これは面白い話なんです。そのリサーチをやるようになった時に、いろいろな調査を見ました。色々な人たちにAIがどれだけ仕事に影響を与えますか、という質問をしました。でも誰もわからない、どれだけ影響があるのか私もわかりません。ですので、私は当初は非常に悲観的だったんです。どれだけのアウトプットが得られるのかについて悲観的でした。しかしもっと定量的なデータドリブンなものを得ようと思いました。Chat GPTに実は質問したんです。「スキルを評価するように」と言ってみました。

もう既に、アウトソースしているのだなと言われるかもしれませんが。でもそういったことは今後しないと思いますが、非常に強力なプログラムで、誰が特定のスキルを得意としているのか、というのはそのプログラム自身に聞くべきだと思いました。そうした取り組みを始めて、かなり良い質問を得るためには、複雑な作業になりました。

そしてエキスパートに関するインタビューをChat GPTに行いました。例えば、Chat GPTに「お料理はどれくらい上手ですか」と。フレーズを作るのが重要なんです。「上手ですよ」と言われても本当なのかなと。「人参は切ることができますか」と言ったらそれはできないわけですよ。Chat GPTが、特定のプロファイルやフレーバー、レシピを提案することはできるのか、メニューの作成を手伝ってくれるのか。より大規模なレストランでの調理にもアドバイスはできるけれども、実際の調理はChat GPTはできないわけです。

このように広範囲な調査や質問、測定、他のデータも組み合わせると、このスケール、PoorからGood、Excellentの手法を得ることができました。Chat GPTがどれだけ特定のスキルに長けているのかを見ることができました。Indeedのskill taxonomyも使ってChat GPTで回答を得てきました。

このようにして2,500のスキルを見てきました。1年半ほど使って、いろいろなスキルミックス、また数百万の基盤となる仕事も見ながら、作業していきました。そしてこの仕事を複数組み合わせることでどういった影響があるのかも見てきました。

沈: ありがとうございます。そろそろお時間になりました。それではこちらで終わりにしたいと思います。今日のWebinarは以上になります。非常にエキサイティングで面白いレポートもIndeed Hiring Labから来ていますので、ぜひ最新情報を御覧ください。

そして録画、議事録についてはIRWebサイトで公開いたします。

Svenjaお時間をありがとうございます、素晴らしいプレゼンをありがとうございました。皆様ご参加ありがとうございました。素晴らしい機会をありがとうございました。

[了]

将来見通しに関する注意事項

本資料には、将来の見通しに関する記述が含まれています。将来の見通しに関する記述には、別段の記載がない限り本資料の発表日現在における当社が入手可能な情報並びに当社の計画及び見込みに基づいた当社の想定、将来の見通し及び推測が含まれますが、これらが達成される保証はありません。

経済状況の変化、個人ユーザーの嗜好及び企業クライアントのニーズの変化、他社との競合、法規制の環境変化、為替レートの変動、気候変動を含む地球環境の変化、新型コロナウイルス感染症の拡大による影響、大規模自然災害の発生、その他の様々な要因により、将来の予測・見通しに関する記述は実際の業績と大幅に異なる場合があります。

従って、将来見通しに関する記述に過度に依拠することのないようお願いします。当社は、適用ある法令又は証券取引所の規則により要求される場合を除き、本資料に含まれるいかなる情報についても、今後生じる事象に基づき更新又は改訂する義務を負うものではありません。